

Reiter, Sara; Humt, Eva; Öztürk, Halit

Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung. Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung

Magazin erwachsenenbildung.at (2021) 42, 12 S.



Quellenangabe/ Reference:

Reiter, Sara; Humt, Eva; Öztürk, Halit: Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung. Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2021) 42, 12 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-220325 - DOI: 10.25656/01:22032

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-220325>

<https://doi.org/10.25656/01:22032>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



**Magazin
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 42, 2021

Erwachsenenbildung in der Weltgesellschaft

Thema

Berufliche Weiterbildung im Zuge
von Migration, Internationalisierung
und Globalisierung

Impulse für eine diversitätsorientierte
Weiterbildung

Sara Reiter, Eva Humt und Halit Öztürk



Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung

Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung

Sara Reiter, Eva Humt und Halit Öztürk

Zitation Reiter, Sara/Humt, Eva/Öztürk, Halit (2021): Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung. Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 42, 2021. Wien.
Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/21-42/meb21-42.pdf>.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.
Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Schlagnworte: Bildungsungleichheit, Zugangsbarrieren, Migrationsgesellschaft, Weiterbildungs-personal, Weiterbildungsorganisationen, Teilnehmendenforschung, Diversität

Kurzzusammenfassung

Im Zuge weltweiter Krisen und einer global vernetzten Welt ist Migration zu einem alltäglichen und selbstverständlichen Bestandteil unserer Gesellschaft geworden. Auch die Erwachsenenbildung/Weiterbildung ist permanent gefordert, sich neben den global und/oder regional bedingten technologischen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen den migrationsbedingten Veränderungen zu stellen und diese stets zielgerichtet, bedarfsorientiert und adressatInnengerecht zu gestalten. Aus einer Perspektive auf Zugänge zu beruflicher Weiterbildung setzt und diskutiert der Beitrag drei wichtige Impulse mit Blick auf die AdressatInnen, Kompetenzen und Organisationen in der Migrationsgesellschaft und plädiert für eine diversitätsorientierte Gestaltung beruflicher Weiterbildungsarbeit. (Red.)

Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung

Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung

Sara Reiter, Eva Humt und Halit Öztürk

Migrationsprozesse gestalten in vielen Ländern das gesellschaftliche Leben und spiegeln sich in einer zunehmenden Diversität der jeweiligen Bevölkerung wider. Wird die Migration nach Deutschland und Österreich betrachtet, lässt sich konstatieren, dass hier mittlerweile circa ein Viertel der Bevölkerung einen sog. Migrationshintergrund hat (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2020; Statistik Austria 2020). In diesen Ländern ist Migration somit ein selbstverständliches Merkmal der Gesellschaft. Diese Selbstverständlichkeit und zugleich Vielfalt von Migrationsformen und mit Migration verbundenen gesellschaftlichen Phänomenen bringt Paul Mecheril (2016, S. 15) mit dem Begriff der „Migrationsgesellschaft“ zum Ausdruck.

An ein solches Migrationsverständnis anknüpfend, ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen für die Gestaltungsbereiche der beruflichen Weiterbildung. Der vorliegende Beitrag fokussiert eine dieser Herausforderungen, die in der Bildungsungleichheit in den Zugängen zu beruflicher Weiterbildung für Erwachsene mit einem sog. Migrationshintergrund besteht. Dabei geht es nicht nur um Zugänge zu zielgruppenspezifischen Angeboten, sondern auch um die Stärkung der Zugänge zum Regelangebot beruflicher Weiterbildung. Lösungsansätze für ungleiche Weiterbildungszugänge können mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand einerseits auf der individuellen Ebene der AdressatInnen, andererseits auf der organisationalen Ebene der AnbieterInnen

beruflicher Weiterbildung identifiziert werden. Der Beitrag behandelt diese beiden Ebenen exemplarisch in drei Impulsen, wobei der erste Impuls ausführlich auf die Ebene der AdressatInnen eingeht und die Impulse zwei und drei überblicksartig Lösungsansätze auf Ebene der AnbieterInnen aufgreifen.

Impuls 1: AdressatInnen in der Migrationsgesellschaft

„Personen mit Migrationshintergrund“ bzw. jene, denen aufgrund bestimmter Merkmale wie dem eigenen Geburtsland oder dem der Eltern ein Migrations-

hintergrund zugeschrieben wird, bilden eine äußerst diverse AdressatInnengruppe beruflicher Weiterbildung. Denn sie unterscheiden sich im Hinblick auf ihre soziale Lage, ihre berufliche Situation und somit auch hinsichtlich ihrer (Weiter-)Bildungsbedarfe und -erfahrungen (vgl. Heinemann 2014, S. 19; Öztürk 2014, S. 16f.). Diese Diversität spiegelt sich auch in unterschiedlichen Teilnahmechancen wider. So lassen sich differenziert nach Generationszugehörigkeit, wie Befunde für Deutschland zeigen, deutliche Divergenzen hinsichtlich der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beobachten, wobei Erwachsene der ersten im Vergleich zu Erwachsenen der zweiten Zuwanderungsgeneration seltener an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung partizipieren (vgl. Erlinghagen/Scheller 2011, S. 319; Öztürk 2011, S. 161f.; Öztürk/Reiter 2016, S. 53f.; Reiter 2019, S. 144). Das Merkmal des „Migrationshintergrundes“ erscheint für die Zielgruppenorientierung in der beruflichen Weiterbildung somit wenig geeignet zu sein, zumal mit einer solchen Zielgruppenansprache nicht nur die Gefahr der Homogenisierung von Personen mit Migrationshintergrund einhergehen kann, sondern auch die der Stigmatisierung und Ausgrenzung (siehe Eglomassé 2012). Aus eben diesen Gründen werden auch von einzelnen Weiterbildungsorganisationen, wie Befunde einer Organisationsbefragung in Nordrhein-Westfalen zeigen, Angebote kritisch hinterfragt, die speziell an Personen mit Migrationshintergrund adressiert sind (vgl. Öztürk/Reiter 2017, S. 102f.). Gleichwohl können in Zusammenhang mit migrationsbiografischen Erfahrungen spezifische Bildungsanliegen bestehen, die für Personen mit Migrationshintergrund mehr oder weniger von Belang sind und entsprechend einer thematischen Ausrichtung des Weiterbildungsangebots bedürfen. Mit der Zielsetzung, die Beschäftigungschancen von Ungleichheit betroffener Personen mit Migrationshintergrund zu stärken und ihre Zugänge zum Regelangebot beruflicher Weiterbildung zu verbessern, geraten hier die berufsbezogene Sprachförderung und Maßnahmen zur Unterstützung der Verwertung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse in den Blick.

Förderung berufsbezogener Deutschsprachkenntnisse

Kenntnisse der Landessprache bilden häufig eine Voraussetzung für die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsangeboten. Zudem begünstigt ein hohes Sprachniveau im Deutschen für Erwerbstätige den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland und zu qualifizierten Tätigkeiten (vgl. u.a. Brücker et al. 2014, S. 25f.). Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist wiederum bedeutsam für den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Hinzu kommt, dass in der modernen beruflichen Handlungspraxis bildungssprachliche Kompetenzen an Bedeutung gewinnen, was zur Folge hat, dass die Beherrschung der Alltagssprache nicht mehr ausreicht, den sprachlichen Ansprüchen des beruflichen Handelns und Lernens zu begegnen (vgl. Ohm 2010, S. 30f.).

Gerade für Personen der ersten Zuwanderergeneration können sprachliche Anforderungen zur Teilnahmebarriere werden. Nach Angaben der AES-Migra Studie¹ gibt ein Viertel der Befragten der ersten Zuwanderergeneration an, dass fehlende Deutschkenntnisse für sie ein Hinderungsgrund für die Teilnahme an Weiterbildung darstellen. Mit Blick auf die zweite Generation trifft dies hingegen lediglich auf vier Prozent der Befragten zu (vgl. BMBF 2018, S. 41).

In Deutschland wurde die bundesweite berufsbezogene Deutschsprachförderung von Personen mit Migrationshintergrund zwischen 2007 und 2017 durch ein Pilotprojekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) unter Beteiligung des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt. Diesem ESF-BAMF-Förderprogramm folgten die sog. Berufssprachkurse des BAMF unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Wenngleich sich inzwischen diese berufsbezogenen Deutschsprachkurse in einigen Weiterbildungseinrichtungen als ein Bestandteil ihres Angebotsspektrums etabliert haben (vgl. Ambos/Koschek/Martin 2017, S. 19ff.; Öztürk/Reiter 2017, S. 80f.), bleibt

¹ Die Studie „Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland 2016“ (kurz AES-Migra) ermöglicht Einblicke in die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Hierfür wurde 2016 die Stichprobe des deutschen AES „um eine Zusatzstichprobe unter Personen mit Migrationshintergrund sowie um einige Zusatzfragen erweitert“ (BMBF 2018, S. 6). Näheres unter: <https://www.forschungsdaten-bildung.de/studiendetails.php?id=415>; Anm.d.Red.

in diesem Zusammenhang kritisch anzumerken, dass die Teilnahme an solchen berufsbezogenen Sprachkursen zwar eine wichtige, jedoch keine hinreichende Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen darstellt, da *„der Erwerb komplexer Sprachstrukturen nur im Kontext der Bearbeitung komplexer Inhalte möglich ist“* (Bethscheider et al. 2010, S. 7).

Dies macht es erforderlich, die Aneignung fachlicher und sprachlicher Kompetenzen in die berufliche Weiterbildung zu integrieren (vgl. ebd., S. 7ff.; Ohm 2010, S. 33f.). In der Weiterbildungspraxis werden Konzepte für eine Verzahnung des fachlichen und sprachlichen Kompetenzerwerbs aktuell im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“² für unterschiedliche Berufsgruppen erprobt und umgesetzt (vgl. Laxczkowiak 2019, S. 226). Eine bedeutsame Herausforderung für Forschung und Praxis wird es zukünftig sein, erfolgversprechende Ansätze des integrierten Fach- und Spracherwerbs zu identifizieren und in das Regelangebot beruflicher Weiterbildung zu integrieren.

Weiterbildungsangebote im Rahmen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist im Hinblick auf das Bildungsniveau und die berufliche Position der AdressatInnen selektiv, woraus sich, wie u.a. Befunde des „Deutschen Weiterbildungsatlas“ zeigen, vor allem für Geringqualifizierte Barrieren im Zugang zu beruflicher Weiterbildung ergeben (vgl. Frick/Wittenbrink 2018, S. 10f.). Im Migrationsfall kann hinzukommen, dass Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, im Zielland nicht adäquat auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können (vgl. Herwig 2017; Weins 2010). Die Folge ist, wie Befunde für Österreich und Deutschland zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischen Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund bzw. mit inländischen Bildungsabschlüssen häufiger

Tätigkeiten ausüben, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen (vgl. u.a. Biffi 2016, S. 33f.; Santiago Vela 2018, S. 47).

Gezeigt werden konnte überdies, dass die Ausübung einer Tätigkeit mit deutschen Sprachanforderungen sowie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen das Risiko, für die Arbeit überqualifiziert zu sein, für Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen reduzierten (vgl. Santiago Vela 2018, S. 47f.). Dies unterstreicht die Bedeutung der Förderung deutscher Sprachkenntnisse von Zugewanderten sowie die Bedeutung ihrer Weiterbildungsteilnahme. Über die Weiterbildungsteilnahme von Personen mit ausländischen Abschlüssen (sog. „BildungsausländerInnen“) liegen bisher erst wenige Erkenntnisse vor. Befunde im Rahmen der betrieblich finanzierten Weiterbildung zeigen für Deutschland, dass „BildungsausländerInnen“ vergleichsweise selten von solchen Weiterbildungsmaßnahmen profitieren (vgl. Reiter 2019, S. 144).

Diesem Kenntnisstand zufolge ergeben sich für die berufliche Weiterbildung verschiedene Ansatzpunkte. Einer dieser Ansätze betrifft die Beratung und Unterstützung von „BildungsausländerInnen“ bei der Anerkennung beruflicher Bildungsabschlüsse sowie die Entwicklung von Angeboten der beruflichen Anpassungsqualifizierung. Zuletzt genannte Maßnahmen zielen in Österreich wie in Deutschland zuvorderst darauf, die in den Anerkennungsverfahren festgestellten Qualifikationslücken zu schließen (siehe BMBF 2020; Kirilova 2016). Ein umfassender Überblick über die Angebots- und Nachfragestrukturen in diesem Qualifizierungsfeld steht von Seiten der Weiterbildungsforschung allerdings noch aus (siehe BMBF 2020).

Die Anerkennung von Qualifikationen sollte sich zudem nicht auf formale Bildungsprozesse beschränken. Denn ein nicht unerheblicher Teil des beruflichen Kompetenzerwerbs findet außerhalb des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems im Rahmen non-formaler und informeller

2 Das in allen 16 deutschen Bundesländern vertretene Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verfolgt das Ziel, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Handlungsschwerpunkte sind u.A. die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und die ArbeitgeberInnenberatung zur Fachkräfteeinwanderung. Gefördert wird das Programm durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF); Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Mehr dazu unter: <https://www.netzwerk-iq.de/>; Anm.d.Red.

Bildungskontexte statt, wobei der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen, das Lernen am Arbeitsplatz oder die Nutzung medialer Lernangebote nur einige Beispiele hierfür sind (siehe Reglin 2012). In Deutschland und Österreich wie auch in anderen Ländern sind in den vergangenen Jahren unterschiedliche Verfahren und Instrumente zur Kompetenzfeststellung und -validierung entstanden (vgl. u.a. Döring 2019, S. 140ff.; Petanovitsch/Schmid 2019). Für Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss sind diese Verfahren mit Chancen verbunden, auch solche Kompetenzen sichtbar zu machen, die beispielsweise im Rahmen bisheriger beruflicher Tätigkeit erworben wurden. Für die berufliche Weiterbildungsarbeit bieten sie wichtige Potenziale für die Umsetzung eines ressourcenorientierten Ansatzes, indem Bildungsangebote entwickelt werden können, die an bisherige Kompetenzen und individuelle Stärken anschließen (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 162.; Lintner 2017). Das methodische Spektrum der Instrumente ist vielfältig und reicht von standardisierten Tests bis hin zu Arbeitsproben, Portfolios oder Fragebögen für die Selbsteinschätzung (vgl. Dehnhostel 2011, S. 107; Döring/Kreider 2017, S. 9f.; siehe auch Petanovitsch/Schmid 2019).

Für eine migrationsbezogene Umsetzung sind u.a. die Berücksichtigung sprachlicher Voraussetzungen sowie der zusätzliche Einsatz von Instrumenten zur Sprachkompetenzfeststellung und zur Erfassung von Mehrsprachigkeit bedeutsam (siehe IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung 2010). Eine verlässliche Zertifizierung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen setzt neben geeigneten Instrumenten jedoch auch verbindliche Standards und entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen voraus, die in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern noch weniger stark entwickelt sind (vgl. Gaylor/Schöpf/Severing 2015, S. 30ff.; Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018, S. 5ff.).

Impuls 2: Kompetenzen in der Migrationsgesellschaft

Der Begriff der Migrationsgesellschaft lenkt den Blick auf vielfältige Migrationsformen und mit Migration verbundene gesellschaftliche Phänomene wie post-nationale Identitäten, mehrfache

Staatsbürgerschaft, aber auch Diskriminierung und rassistische Konstruktionen des/der Anderen (vgl. Mecheril 2016, S. 15). Im Folgenden werden interkulturelle und Diversitätskompetenz(en) thematisiert, die im Kontext von Bildungsungleichheit dazu beitragen sollen, Diskriminierung abzubauen und Zugänge zu Weiterbildungsangeboten zu stärken.

Berufliche Weiterbildung umfasst nicht nur Angebote zur Kompetenzentwicklung, sondern pädagogische Berufsgruppen sind selbst Zielgruppen von Bildungsangeboten zur Entwicklung von interkultureller Kompetenz (vgl. Sprung 2012, S. 16). Konzeptionen interkultureller Kompetenz differieren jedoch deutlich in ihren Zielsetzungen, ihrer Generik bzw. Spezifik, ihren Anwendungsgebieten und Kulturbegriffen (vgl. Rathje 2006, S. 2f.) und eröffnen damit unterschiedliche Spielräume, Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung abzubauen: Sprach- und qualifikationsbezogene Barrieren, deren Relevanz im ersten Impuls hervorgehoben wurde, sind durch interkulturelle Kompetenz kaum zu adressieren, sofern diese sich auf die pädagogische Interaktionsebene bezieht. Annette Sprung (vgl. 2012, S. 17) sieht jedoch Möglichkeiten, durch die Entwicklung kritisch-reflexiver Kompetenzen in Bildungseinrichtungen und in der Mehrheitsbevölkerung den notwendigen Abbau auch solcher strukturellen Benachteiligungen zu unterstützen.

Insbesondere der Kulturbegriff ist immer wieder Ansatzpunkt kritischer Perspektiven auf interkulturelle Kompetenz. Während kohärenzorientierte Kulturverständnisse in ausdifferenzierten und globalisierten Gesellschaften nicht mehr tragen (vgl. Rathje 2006, S. 10), erfordern offene und dynamische Kulturbegriffe die pädagogische (Selbst-)Beobachtung, „*unter welchen Bedingungen [...] wer mit welchen Wirkungen ‚Kultur‘ [benutzt]*“ (Mecheril 2013, S. 27). So sind die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund als interkulturelle ExpertInnen und die Adressierung von (beruflichen) Kompetenztrainings ausschließlich an Angehörige der Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund kritisch zu hinterfragen (vgl. Sprung 2012, S. 16; Mecheril 2013, S. 16ff.). Kompetenztrainings, die dazu beitragen sollen, Weiterbildungsbarrieren abzubauen, müssen daher selbst differenzreflexiv konzipiert sein.

Mit dem Diversity-Ansatz eröffnen sich umfangreichere Differenzsystematiken, die den Fokus auf Einzelmerkmale wie Kultur oder Migrationshintergrund zu erweitern vermögen. Breite Bekanntheit hat das Modell der „Four Layers of Diversity“ von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (2009) erlangt, das vielfältige soziale Gruppenmerkmale listet. Der Begriff Diversitätskompetenz legt daher die Ergänzung interkultureller Kompetenz um weitere Merkmale nahe. Neben interkulturelle Kompetenz träten bspw. Kompetenzen für den Umgang mit Generationenvielfalt, (Dis-)Ability oder Gender-Kompetenz. Derart umfassende Kompetenztrainings werden aber teilweise hinsichtlich ihres Verdrängungspotentials interkultureller Perspektiven kritisch begleitet. So wies bspw. Rudolf Leiprecht 2008 darauf hin, dass in der Sozialen Arbeit die stark spezialisierte interkulturelle Pädagogik durch neuere Ansätze der Diversity Education nicht ersetzt, sondern allenfalls ergänzt werden könne (vgl. Leiprecht 2008, S. 19). Eine weitere Möglichkeit ist die Berücksichtigung zusätzlicher Diversitätsmerkmale in Modellen der interkulturellen Kompetenz, um der Diversität der AdressatInnen beruflicher Weiterbildung Rechnung zu tragen. Halit Öztürk und Daniela Schuldes entwarfen 2014 ein Modell für die Weiterbildung, das Kritikpunkte an interkultureller Kompetenz mit Perspektiven auf kulturelle Vielfalt verknüpft. Für den Abbau struktureller migrationspezifischer Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung im Sinne Sprungs (2012) können daraus einzelne kritisch-reflexive Teilkompetenzen hervorgehoben werden. Dazu gehören Sachkenntnisse über globale Zusammenhänge und die nationale Gleichstellungspolitik, die Überwindung einer ethnozentrischen Perspektive sowie die Reflexion der eigenen (welt-)gesellschaftlichen Position und Rolle (vgl. Öztürk/Schuldes 2014, S. 99ff.). Diese reflexiven Perspektiven können AnbieterInnen der beruflichen Weiterbildung darin bestärken, den Abbau sprachlicher und qualifikationsbezogener Zugangsbarrieren zu ihren Regelangeboten als eigene Aufgabe zu begreifen und anzugehen.

Impuls 3: Weiterbildungsorganisationen in der Migrationsgesellschaft

Migrationsgesellschaftliche Herausforderungen wie die große Diversität der AdressatInnen

beruflicher Weiterbildung, individuelle und strukturelle Teilnahmebarrieren, ein reflexiver Umgang mit Differenzzuschreibungen und die Reproduktion von Bildungsungleichheit werden auch in der beruflichen Weiterbildung auf organisationaler Ebene durch Ansätze der Organisationsentwicklung wie Diversity Management und Interkulturelle Öffnung zu bearbeiten versucht. Vor dem Hintergrund der ersten beiden Impulse können aus diesen organisationsumfassenden Ansätzen die Handlungsfelder der Programm- und Angebotsgestaltung sowie der Personalentwicklung hervorgehoben werden.

Migrationsbezogene Angebote in der beruflichen Weiterbildung wie die berufsbezogene Sprachförderung im Rahmen der Berufssprachkurse des deutschen Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind zumeist zielgruppenorientiert. Im ersten Impuls wurde darüber hinaus aufgezeigt, dass die Verankerung berufsbezogener Sprachförderung auch im Regelangebot der AnbieterInnen den Erwerb komplexer Sprachstrukturen und damit einen verbesserten Arbeitsmarkt- und Weiterbildungszugang unterstützen kann. Auch Ansätze der interkulturellen Öffnung, die einen Perspektivwechsel von individuellen zu organisationalen Zugangsbarrieren vollziehen (vgl. Handschuck/Schröer 2013, S. 32), betonen als Zielsetzung die Öffnung des Regelangebots für unterrepräsentierte Gruppen.

Analog zur Deutschsprachförderung auf Ebene der AdressatInnen rückt damit bspw. die Stärkung der organisationalen Mehrsprachigkeit zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in den Blick. Sprachliche Zugangsbarrieren erscheinen somit als Passungsproblematik individueller und organisationaler Merkmale, die auf beiden Seiten bearbeitet werden können. Fehlende Deutschsprachkenntnisse aufseiten der AdressatInnen verlieren als Zugangsbarriere bspw. durch mehrsprachiges Bildungspersonal und -marketing der AnbieterInnen an Gewicht (vgl. Öztürk/Humt 2020, S. 91). Für eine weitere Öffnung des Regelangebots könnte zudem die Brückenfunktion zielgruppenspezifischer Angebote genutzt werden, indem deren Teilnehmende durch gezielte Beratung für das Regelangebot gewonnen werden (vgl. Öztürk/Reiter 2017, S. 116). Dieses Übergangsmanagement kann bspw. in Zielgruppenangeboten

der berufsbezogenen Sprachförderung eingesetzt werden und deren TeilnehmerInnen dabei unterstützen, auch an Kursen des Regelangebots teilzunehmen – sofern der oder die AnbieterIn nicht ausschließlich Zielgruppenangebote bereitstellt, sondern über ein darüberhinausgehendes Regelangebot verfügt.

Im Rahmen der Personalentwicklung betonen Ansätze des Diversity Managements neben dem Aufgabenbereich der Kompetenzentwicklung, der im zweiten Impuls diskutiert wurde, die mit einer vielfältigen Belegschaft verbundenen Potenziale. In Weiterbildungsorganisationen werden diese Potenziale bspw. in der Arbeit mit heterogenen Zielgruppen und der (mehrsprachigen) Ansprache neuer AdressatInnen gesehen (vgl. Sprung 2016, S. 130). Jedoch empfehlen u.a. die „Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft“, die partizipativ von rund 100 VertreterInnen der österreichischen Erwachsenenbildung entwickelt und 2015 durch das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) veröffentlicht wurden, Mitarbeitende mit Migrationshintergrund auf allen Positionen zu beschäftigen und nicht allein auf „*„spezialisierte“ (migrationsbezogene) Arbeitsfelder*“ (bifeb 2015, S. 5) zu verweisen. In diesem Zusammenhang formulierte Sprung (2016) die Herausforderung, dass „*[p]otenzielle Ressourcen, die aus Migrationserfahrung und Herkunft resultieren, [...] entsprechend anerkannt und entwickelt werden [sollten] – ohne jedoch pauschale Zuschreibungen vorzunehmen oder die Akteure auf ihre Migrationsbiografien zu reduzieren*“ (ebd., S. 137). Die ressourcen- bzw. potenzialorientierte Perspektive auf eine vielfältige Belegschaft, die häufig durch Diversity Management-Ansätze eingenommen wird, wurde schließlich durch Katharina Walgenbach (2017, S. 118) dahingehend kritisch hinterfragt, dass diese Diversität vor allem dann Wertschätzung zuteilwerden lässt, wenn sie für die Organisation verwertbar und mit Vorteilen verbunden ist. Vor diesem Hintergrund ist auch die Erwartung zu reflektieren, dass eine vielfältige Personalstruktur in Weiterbildungsorganisationen quasi automatisch zu einer heterogenen Teilnehmendenstruktur führe.

Eine für die Migrationsgesellschaft repräsentative Personalstruktur ist auch unabhängig von den damit verbundenen Potenzialen allein aus Gleich-

stellungsperspektive geboten. Diskriminierungsfreie Bewerbungs- und Auswahlverfahren nutzen unter dieser Zielstellung bspw. Anonymisierungen und möglichst heterogene Entscheidungsgremien (vgl. Öztürk/Reiter 2017, S. 113). Die Frage der Zugänglichkeit von beruflicher Weiterbildung stellt sich somit nicht nur mit Blick auf das Regelangebot der Einrichtungen, sondern auch hinsichtlich ihrer Rolle als ArbeitgeberInnen.

Fazit und Ausblick

Die Impulse aus den Bereichen der AdressatInnen, der Kompetenzen des Weiterbildungspersonals und der Weiterbildungsorganisationen konnten mehrperspektivische Lösungsansätze für den Abbau von Bildungsungleichheit und Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft aufzeigen. Als besondere Herausforderung wurde die eingeschränkte Zugänglichkeit des Regelangebots für Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration erkennbar. Stärker als die Teilnahme an den vielfältigen zielgruppenspezifischen Angeboten beruflicher Weiterbildung, die sich an diese AdressatInnengruppe richten, ist die Teilnahme am Regelangebot häufig an die Arbeitsmarktpositionierung geknüpft. Personen der ersten Zuwanderergeneration müssen Arbeitsmarktanforderungen wie das geforderte Deutschsprachniveau und anerkannte Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen erst erlangen, bevor sie als AdressatInnen des Regelangebots in den Blick rücken. Einerseits können zielgruppenspezifische Angebote diese Arbeitsmarktintegration der AdressatInnen unterstützen und damit indirekt Zugänge auch zum Regelangebot der beruflichen Weiterbildung schaffen. Als solche zielführenden Angebote wurden im ersten Impuls die berufsbezogene Sprachförderung, die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und die Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen genannt. Andererseits können solche Ansätze auch zu einer direkten Förderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beitragen, indem sie, wie am Beispiel der Deutschsprachförderung deutlich wurde, als integrale Bestandteile beruflicher Weiterbildungsarbeit gestaltet werden.

Die Konzeption von Maßnahmen für die Stärkung der Teilnahme am Regelangebot erfordert zudem

eine Auseinandersetzung mit ungleichheitsfördernden Strukturen auf der Ebene der AnbieterInnen. Entsprechende Maßnahmen wurden in den Impulsen zwei und drei mit einer mehrsprachigen Programmgestaltung, einem gezielten Übergangsmanagement und der differenzsensiblen Personalakquise und -entwicklung beschrieben.

Für den gezielten Abbau von Zugangsbarrieren ist es notwendig, eine die individuelle und die organisationale Ebene integrierende Perspektive einzunehmen. In der Entwicklung einer solchen Perspektive steht die Weiterbildungsforschung vor der Herausforderung der großen Pluralität der AnbieterInnen und der Diversität der AdressatInnen, die in ihrem Zusammenspiel äußerst vielfältige Zugangsbarrieren

hervorbringen können. Eine differenzierende Teilnehmenden- und AdressatInnenforschung kann jedoch dazu beitragen, Zugangsbarrieren auf spezifische Personenmerkmale unterhalb der Ebene von Sammelkategorien zurückzuführen und zielgerichtete Maßnahmen zu ihrem Abbau zu entwickeln, während eine differenzreflexive Organisationsforschung auch die Zugänglichkeit erwachsenenpädagogischer Tätigkeitsfelder thematisieren kann. Schließlich ist die Bearbeitung von Zugangsbarrieren nicht allein durch die AnbieterInnen der beruflichen Weiterbildung und deren Personal selbst zu leisten, sondern erfordert auch kontinuierliche Anstrengungen auf bildungspolitischer und gesellschaftlicher Ebene.

Literatur

Ambos, Ingrid/Koschek, Stefan/Martin, Andreas (2017): Kulturelle Vielfalt. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online im Internet: https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20170411.pdf [Stand: 2021-02-25].

Bethscheider, Monika/Dimpl, Ulrike/Ohm, Udo/Vogt, Wolfgang (2010): Positionspapier. Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung. Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main. Online im Internet: https://www.vielfalt-bewegt-frankfurt.de/sites/default/files/medien/downloads/Arbeit_Beruf/amka_positionspapier_wbh-final.pdf [Stand: 2021-02-25].

bifeb – Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (2015): Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft. Online im Internet: https://www.bifeb.at/fileadmin/samba/Diverses/Leitlinien_f%C3%BCr_die_Eb_in_der_Migrationsgesellschaft.pdf [Stand: 2021-02-25].

Biffi, Gudrun (2016): Betroffenheit von Überqualifikation. In: Österreichischer Integrationsfonds (Hrsg.): Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich, S. 33-36. Online im Internet: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/OeIF_Anerkennung_von_Qualifikationen_Forschungsbericht_web.pdf [Stand: 2021-02-25].

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016). Bielefeld: wbv. Online im Internet: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf [Stand: 2021-02-25].

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Online im Internet: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2019.pdf [Stand: 2021-02-25].

Brücker, Herbert/Liebau, Elisabeth/Romiti, Agnese/Vallizadeh, Ehsan (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB Kurzbericht 21.3/2014, S. 21-28. Online im Internet: http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_3.pdf [Stand: 2021-02-25].

Dehnbostel, Peter (2011): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – der Deutsche Qualifikationsrahmen als Schrittmacher. In: Severing, Eckart/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 99-113.

Döring, Ottmar (2019): Erkennung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Einstieg in eine breite Nutzung fragmentierter Beschäftigungsfähigkeit? In: Seifried, Jürgen/Beck, Klaus/Ertelt, Bernd-Joachim/Frey, Andreas (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld: wbv, S. 137-159.

- Döring, Ottmar/Kreider, Irina (2017):** Erkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen: Stand der Debatte, aktuelle Ansätze zur Kompetenzerkennung und ihre Beiträge für die Kompetenzanerkennung. Online im Internet: https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_07_Erkennung_non-formal_und_informell_erworbener_Kompetenzen_Dring_Kreider.pdf [Stand: 2021-02-25].
- Egblomassé, Anke (2012):** Zwischen Zielgruppenförderung und gleichberechtigter Teilhabe: Migration in der Erwachsenenbildung. In: einBlick Migration. Das Themenheft der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, S. 12.
- Erlinghagen, Marcel/Scheller, Friedrich (2011):** Migrationshintergrund und Beteiligung an Beruflicher Weiterbildung. In: Berger, Peter A./Hank, Karsten/Tölke, Angelika (Hrsg.): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 301-325.
- Frick, Frank/Wittenbrink, Lena (2018):** Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Bertelsmann Stiftung. Online im Internet: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas-2/> [Stand: 2021-02-25].
- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2009):** The Effective Management of Cultural Diversity. In: Moodian, Michael A. (Hrsg.): Contemporary leadership and intercultural competence. Exploring the cross-cultural dynamics within organizations. Thousand Oaks, California: Sage Publications, S. 35-43.
- Gaylor, Claudia/Schöpf, Nicolas/Severing, Eckart (2015):** Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Bielefeld: Bertelsmann. Online im Internet: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/LL_Wenn_aus_Kompetenzen_berufl._Chancen_werden_19.05.15.pdf [Stand 2021-02-25].
- Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus (2013):** Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. In: Hessische Blätter für Volksbildung 63 (1), S. 29-36.
- Heinemann, Alisha M. B. (2014):** Teilnahme an Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Perspektiven deutscher Frauen mit „Migrationshintergrund“. Bielefeld: transcript Verlag.
- Herwig, Andreas (2017):** Arbeitsmarktchancen von Migranten in Europa. Analysen zur Bedeutung von Bildungsherkunft und Bildungssystemen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2010):** Kompetenzfeststellung braucht Qualität. Arbeitshilfen für die Praxis. Online im Internet: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/Kompetenzfeststellung/2010_KF_braucht_Qualit%C3%A4t.pdf [Stand: 2021-02-25].
- Kirilova, Sofia (2016):** Der Anerkennungsprozess in der Praxis. In: Österreichischer Integrationsfonds (Hrsg.): Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich, S. 67-75. Online im Internet: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/OeIF_Anerkennung_von_Qualifikationen_Forschungsbericht_web.pdf [Stand: 2021-02-25].
- Kucher, Katharina/Wacker, Nadine (2011):** Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte, Problemfelder und Handlungsperspektiven. In: Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bielefeld: Bertelsmann, S. 161-174.
- Laxczkowiak, Jana (2019):** Integriertes Fach- und Sprachlernen als Anforderung beruflicher Weiterbildung. In: Gryszko, Anna/Lammers, Christoph/Pelikan, Kristina/Roelcke, Thorsten (Hrsg.): Perspektiven für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache in Schule, Beruf und Wissenschaft. Göttingen: Universitätsverlag Göttingen, S. 215-232. Online im Internet: https://univerlag.uni-goettingen.de/bitstream/handle/3/isbn-978-3-86395-412-3/MatDaF101_Gryszko.pdf?sequence=1& [Stand: 2021-02-25].
- Leiprecht, Rudolf (2008):** Diversity Education und Interkulturalität in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra, 32 (11-12), S. 15-19.
- Lintner, Claudia (2017):** Ressourcen auf dem Abstellgleis? Die Anerkennung von Kompetenzen, Lebens- und Arbeitserfahrungen im Migrationskontext. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 31, 2017. Wien. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-31/11665-ressourcen-auf-dem-abstellgleis.php> [Stand: 2021-02-25].
- Mecheril, Paul (2013):** „Kompetenzlosigkeitskompetenz“: Pädagogisches Handeln und Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 4. Aufl. Interkulturelle Studien. Wiesbaden: Springer VS, S. 15-34.
- Mecheril, Paul (2016):** Migrationspädagogik – ein Projekt. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 8-30.
- Ohm, Udo (2010):** Sprachförderung als integrativer Bestandteil beruflichen Lernens in der Aus- und Weiterbildung. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, S. 30-42. Online im Internet: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07666.pdf> [Stand 2021-02-25].

- Öztürk, Halit (2011):** Weiterbildung im Kontext heterogener Lebenswelten. In: Zeitschrift für Bildungsforschung (ZBF) 1 (2), S. 151-164.
- Öztürk, Halit (2014):** Migration und Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv.
- Öztürk, Halit/Humt, Eva (2020):** Migration und demografische Diversität – Weiterbildung in der Einwanderungsgesellschaft des langen Lebens. In: Schmidt-Hertha, Bernhard/Haberzeth, Erik/Hillmert, Steffen (Hrsg.): Lebenslang lernen können – Herausforderungen für Bildung und Weiterbildung in der Gesellschaft des langen Lebens. Bielefeld: wbv, S. 83-94.
- Öztürk, Halit/Reiter, Sara (2016):** Berufliche Weiterbildungsteilnahme von Erwachsenen mit „Migrationshintergrund“ unter Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsaspekte anhand des Nationalen Bildungspanels. In: Dollhausen, Karin/Muders, Sonja (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld: wbv, S. 47-64.
- Öztürk, Halit/Reiter, Sara (2017):** Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Bielefeld: wbv.
- Öztürk, Halit/Schuldes, Daniela (2014):** Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt. In: Öztürk, Halit: Migration und Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv, S. 81-106.
- Petanovitsch, Alexander/Schmid, Kurt (2019):** Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 37, 2019. Wien. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-37/13199-internationaler-ueberblick-zu-verfahren-und-instrumenten-der-kompetenzfeststellung-im-beruflichen-kontext.php> [Stand: 2021-02-25].
- Rathje, Stefanie (2006):** Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. In: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht, 11 (3), S. 1-21. Online im Internet: http://stefanie-rathje.de/wp-content/uploads/2014/08/Rathje_Interkulturelle-Kompetenz_2006.pdf [Stand: 2021-02-25].
- Reglin, Thomas (2012):** Anerkennung und Anrechnung informellen und non-formalen Lernens. Systemfragen und Konsequenzen für die politische Umsetzung. Forschungsinstitut betriebliche Bildung. Online im Internet: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/stst_foko_120330_anerkennung_informellen_non_formales_lernen_reglin.pdf [Stand: 2021-02-25].
- Reiter, Sara (2019):** Betriebliche Weiterbildung und Migrationshintergrund. Analysen zur Teilnahme an Weiterbildung auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels. Berlin: Peter-Lang.
- Santiago Vela, Ana (2018):** Verwertung beruflicher Qualifikationen im Kontext der Mobilität nach Deutschland: Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (4), S. 45-49.
- Sprung, Annette (2012):** Migration bewegt die Weiterbildung (?). Entwicklung, Trends und Perspektiven in Wissenschaft und Praxis. In: Report - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (4), S. 11-20. Online im Internet: <http://www.die-bonn.de/doks/report/2012-erwachsenenbildungsforschung-01.pdf> [Stand: 2020-09-01].
- Sprung, Annette (2016):** Pädagogische Fachkräfte mit Migrationsgeschichte: Befunde und Reflexionen zu einer diversitätsorientierten Personalentwicklung in der Weiterbildung. In: Dollhausen, Karin/Muders, Sonja (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld: wbv, S. 127-140.
- Statistik Austria (2020):** Bevölkerung mit Migrationshintergrund seit 2008. Online im Internet: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/069443.html [Stand: 2021-03-02].
- Statistisches Bundesamt (2020):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Online im Internet: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf;jsessionid=35AAE933F0DD404908B9572A995B7F8C.internet8741?__blob=publicationFile [Stand: 2021-02-25].
- Walgenbach, Katharina (2017):** Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Weins, Cornelia (2010):** Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie 39 (2), S. 124-139.
- Ziegler, Petra/Müller-Riedhuber, Heidemarie (2018):** Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien: WIAB.



Foto: Philipp Reiter

Dr.ⁱⁿ phil. Sara Reiter

sara.reiter@uni-muenster.de
<https://www.uni-muenster.de/EW/>
+49 (0)251 8324564

Sara Reiter studierte Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Freien Universität Berlin und promovierte 2019 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seit 2013 ist sie am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Universität Münster als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Forschung und Lehre tätig und befasst sich u.a. mit migrationsbezogenen Fragestellungen im Bereich der Adressaten- und Teilnahmeforschung in der Weiterbildung.



Foto: Foto Köster

Eva Humt, M.A.

eva.humt@uni-muenster.de
<https://www.uni-muenster.de/EW/>
+49 (0)251 8324564

Eva Humt studierte an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung und ist dort seit 2016 am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. In Forschung und Lehre befasst sie sich mit Fragen der Migrations- und Organisationsforschung im Bereich der Organisationsentwicklung in der Weiterbildung.



Foto: Glasow Fotografie

Prof. Dr. Halit Öztürk

halit.oeztuerk@uni-muenster.de
<https://www.uni-muenster.de/EW/>
+49 (0)251 8329276

Halit Öztürk ist Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seine Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind u.a. Empirische Teilnehmer- und Adressatenforschung mit Fokus auf das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit „Migrationshintergrund“, diversitätsorientierte Organisations- und Personalentwicklung sowie Begleitforschung/Evaluation im (Weiter-)Bildungsbereich.

Professional Development in the Course of Migration, Internationalization and Globalization

Impulses for diversity-oriented professional development

Abstract

In the course of global crises and a globally networked world, migration has become a commonplace and acknowledged element of our society. Adult education/continuing education is also permanently challenged to respond to migration-related changes along with global and/or regional technological, economic and political developments and to organize them in a targeted, needs-oriented and target group appropriate manner. From the perspective of access to professional development, the article identifies and discusses three important impulses with regard to addressees, competences and organizations in the migration society and argues for a diversity-oriented organization of professional development. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783753461724

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 42, 2021

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

MinR Robert Kramreither (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft u. Forschung)
Dr.ⁱⁿ Gerhild Schutti (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Simone Müller, M.A. (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at